

Utexaminerad Kandidatrapport

Kandidatens namn:

Sample Candidate

Friskrivningsklausul

Information som finns på dessa sidor är av konfidentiell karaktär och är endast avsedd för den eller de personer som den avser eller andra auktoriserade personer.

Du får inte lita på informationen i rapporten som ett alternativ till särskilda råd från en kvalificerad specialist. Om du har några specifika frågor om något specifikt ärende bör du rådfråga en kvalificerad specialist.

Anvisningar

Denna rapport är utformad för att ge dig information om dina relativa styrkor och svagheter om de kompetenser som är kända för att vara viktiga för framgång i denna typ av jobb. Dessutom ger rapporten värdefulla tips för jobbet och förslag som hjälper dig att utmärka dig på arbetsplatsen.

Poängen du får beskriver hur dina svar jämförs med vår databas med svar som består av dina kamrater. Bedömningen som du har genomfört har vetenskapligt validerats med upp till 30 års statistisk datainsamling och analys. Människor som får högre poäng på måtten tenderar att prestera bättre på jobbet inom de nyckelområden som beskrivs i rapporten.

De utvecklingstips som du får är avsedda att hjälpa dig att förbättra dina färdigheter för varje specifik kompetens. Alla kan vi, oavsett våra poäng, förbättra vårt jobb genom att följa lämpliga utvecklingslösningar och strategiskt fokusera på områden som kan kräva förbättringar. Ett engagemang för personlig förbättring innebär initiativ och utvecklingsplanering, som båda är viktiga för arbetsprestationer. Prova att använda denna feedback för att formulera specifika utvecklingsplaner som relaterar till dina arbetsmål och mål. Försök inte göra allt på en gång, eftersom personlig utveckling inte sker över en natt. Om du din poäng är i den "röda zonen" kan detta vara ett område där du vill fokusera dina utvecklingsinsatser. Även om du får en bra poäng är det fortfarande viktigt för dig att använda utvecklingstipsen för att utnyttja din styrka i denna kompetens.

Denna rapport är konfidentiell och dess innehåll är avsett att hjälpa till att förutsäga en sökandes arbetsbeteende. Observera att de bedömningskomponenter som ingår i denna lösningsrapport inte är lika viktade. Några av komponenterna är breda mått på beteende och andra är snävare. Kompetenser betecknade med en asterisk (*) är mått på snävt beteende. Även om dessa beteenden är viktiga för den totala poängen, vägs de inte lika tungt jämfört med andra komponenter i denna lösning. Vår forskning visar att denna viktning bäst förutsäger arbetsprestationer. Om du vill ha mer information om denna rapport (inklusive poängsättning) eller andra produkter som SHL erbjuder kan du kontakta din kontorepresentant.



Utbildningspotential

3

Detta är ett mått på potentialen för utbildningsframgångar över branschtyp och funktionsområde. Denna egenskap kännetecknas av potentialen att lära sig och lösa problem, förmågan att arbeta snabbt och effektivt och tendensen att vara målstyrd.

Din poäng indikerar att dina erfarenheter inte är helt i linje med de av mycket effektiva akademiker. Du kan ha svårt att lära dig ny information och lösa problem, kämpa för att agera snabbt för att få saker gjorda och kan dra nytta av större motivation att arbeta mot mål. Det är osannolikt att du kommer att bli mycket framgångsrik i positioner som kräver dessa egenskaper.

- När du stöter på problem som du aldrig har sett förut kan du försöka organisera informationen och dra kopplingar till andra situationer där du lyckades lösa problem framgångsrikt för att hjälpa dig att fastställa nästa steg.
- När du lär dig en ny uppgift eller procedur bör du anteckna så att du har något att referera till senare och öva på egen hand.
- Var medveten om att du kanske dras mindre till situationer som pressar och utmanar dina förmågor än vissa andra. Tänk på hur detta kan påverka din vilja att ta dig an ett svårt mål. Bryt ner målet i hanterbara uppgifter och belöna dig själv för att du gör framsteg mot att uppnå dem.



Tar ansvar*

1

Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten är ansvarig för arbetsresultat och tar ansvar när saker går fel.

Du kan klandra andra för misstag och låta andra ta ansvar för handlingar och beslut.

- Tänk på om du någonsin har kommit med ursäkter eller föreslagit att andra människor var ansvariga när saker gick fel. Tänk på hur du kan arbeta med att ta ansvar för dina egna handlingar. När du arbetar för att ta ansvar oftare kommer det att finnas tidpunkter då du missar detta. Om du befinner dig i den situationen bör du tänka på sätt att korrigera situationen.
- Anmäl dig som frivillig för en roll i en lokal grupp eller organisation där du har möjlighet att ta ansvar för ett viktigt projekt. Slutför hela projektet och håll dig engagerad under projektets gång, även när problem uppstår.



Främjar teamets sammanhållning*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten ger teamet energi och håller dem sammanhållna.

Du kommer sannolikt att betrakta teamets sammanhållning som viktig och kommer sannolikt att bidra till de flesta av teamets mål.

- **Ta kontakt med en intern eller extern specialist som har erfarenhet av teambuilding-evenemang. Organisera ett evenemang för ditt eget team med hjälp av denna specialist. Planera ett program som hjälper teamet att bygga vidare på dess styrkor och arbeta tillsammans för ett gemensamt syfte.**
- **Tänk på en tid då du kände en verklig känsla av att tillhöra ett team. Vad gjorde teamledarna för att inspirera till samarbete och laganda? Identifiera tre specifika åtgärder som gjorde skillnad. Nästa gång du har en teamledarroll (formell eller informell) kan du försöka att omsätta dessa strategier för att bygga sammanhållning i teamet.**



Upprätthåller goda arbetsrelationer*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten anstränger sig för att utveckla goda relationer med andra.

Du kommer sannolikt att anstränga dig för att utveckla goda arbetsrelationer och agera på ett sätt som kommer att stärka arbetsrelationerna.

- **Ta dig tid att lära känna dina kollegor på en mer personlig nivå. Spendera tid med dem utanför arbetsmiljön. Gör en fortsatt ansträngning för att delta i icke-arbetsrelaterade aktiviteter och uppvisa ett genuint intresse för dina kollegors privatliv.**
- **Tänk på en tid då en kollega hjälpte dig med en uppgift utöver sina typiska arbetsuppgifter. Hur förändrade detta din syn på den här personen? Om du inte redan har gjort det bör du återgälda tjänsten och hjälpa dem när de behöver det. Var inte rädd för att be om ytterligare hjälp i framtiden och var snabb på att erbjuda hjälp i gengäld.**



Analyserar information*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten identifierar nyckelfaktorer och integrerar information för att förstå data eller situationer.

Du kommer sannolikt att vara villig att arbeta med uppgifter som innebär att analysera, integrera information och identifiera lösningar.

- **Tänk på ett problem du nyligen har arbetat med. Tänk på den information du samlat in för att lösa problemet. Var den informationen tillräcklig för att lösa problemet? Vilken information kunde du ha samlat in som skulle ha hjälpt dig att lösa problemet? Vilken information samlade du in som inte hjälpte dig?**
- **Identifiera kollegor på jobbet som du anser vara mycket skickliga på problemanalyser och arbeta med dem för att lösa ett specifikt problem. Anteckna stegen de tar i sin analys. Använd den här dokumentationen som grund för en diskussion om deras metoder för att bättre förstå varför de närmade sig problemet som de gjorde.**



Lär sig snabbt*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten enkelt förstår ny information och teknik.

Det är mer sannolikt att du förstår nya begrepp och tekniker och lätt absorberar och assimilerar ny information och fakta.

- **Anmäl dig som frivillig för att lära dig nya tekniker, metoder eller ämnesområden som kan hjälpa ditt team att bli mer effektivt. Koncentrera informationen till ett användbart arbetshjälpmedel som andra snabbt kan ta till sig utan att behöva gå tillbaka till källmaterialet som du gjorde.**
- **Leta efter möjligheter att lära dig inom och utanför arbetet. Sök efter kurser på plats och online och se om det kan finnas utbildning för ämnen som är relaterade till ditt jobb. Se till att föra detaljerade anteckningar och överväg hur du kan tillämpa det du har lärt dig på ditt jobb.**



Skapar nya idéer*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten skapar innovativa tillvägagångssätt.

Du kommer sannolikt att föreslå några nya och fantasifula idéer när du får möjlighet att göra det.

- Utvärdera flera arbetsaktiviteter som du kan slutföra mer effektivt. Kom på nya och innovativa metoder för att slutföra dem. Tänk på fördelarna och nackdelarna med varje tillvägagångssätt. För fram dina idéer till din chef och var redo att förklara varför du tror att dina nya tillvägagångssätt kommer att bli mer effektiva.
- Identifiera flera problem du och ditt team löser med etablerade metoder. Fundera över hur väl dessa metoder fungerar och brainstorma fram nya lösningar för att ta itu med dessa problem. Experimentera med de olika metoderna och presentera dina idéer för ditt team när du har bestämt vilken som fungerar bäst.



Använder tid effektivt*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten hanterar sin egen tid och utför arbete enligt schemat.

Du kommer sannolikt att kämpa med att hantera din egen tid, ofta prokrastinerar du och slösar tid tills du missar deadlines.

- Undersök din tidshantering noggrant. Be din chef hjälpa till att prioritera uppgifter som både är meningsfulla och som kan slutföras snabbt. Om du blir överväldigad kan du arbeta för att fullborda dina nuvarande uppgifter innan du tar dig an några nya.
- Nästa gång du får en uppgift med en specifik deadline bör du med den börja omedelbart. Sätt en personlig deadline för att avsluta projektet ett par dagar för tidigt. Om du upptäcker att du har svårt att slutföra uppgiften kan du fråga din chef eller en medarbetare hur de skulle slutföra den.



Arbetar enligt högkvalitativa standarder*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten fullföljer varje uppgift med hög kvalitet.

Du kommer sannolikt att slutföra uppgifter med hög kvalitet.

- **Välj ett projekt som inte uppnådde ett kvalitetsresultat. Gör en fördjupad granskning och använd det du lärt dig för att skapa en process för detaljerad kontroll och godkännande av framtida projekt. Se till att referera till denna process innan du startar ett nytt projekt så att du planerar arbetet därefter.**
- **Diskutera ett projekt som du inte tycker uppnådde ett kvalitetsresultat med din chef. Tänk särskilt på nivån för detaljerad kontroll och godkännande som antogs i projektet. Granska sedan ett pågående projekt och identifiera processer som kan implementeras för att säkerställa att dessa problem inte upprepas.**



Anpassar sig till förändring*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten accepterar och anpassar sig till förändringar utan svårighet.

Du kanske inte känner dig bekväm med förändringar och behöver arbeta hårdare för att anpassa dig till nya förändringar.

- **Tänk positivt om förändring. Fokusera på en förändring som du bestämde dig för att inte göra och nu ångrar dig. Vad skulle fördelarna och förmånerna ha varit med att göra denna förändring? Vad har konsekvenserna blivit av att inte göra förändringen?**
- **Arbeta mot att bli mer öppen för förändring. Motarbeta inte förändring för mycket, eftersom det kommer att göra förändringsprocessen mycket svårare om du inte är flexibel. Se på förändringen ur ett nytt perspektiv och se var du kan tillämpa dina färdigheter och kunskaper och vilka nya färdigheter du behöver för att anpassa dig till förändringen.**



Klarar av motgångar och kritik*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten förblir positiv när hen stöter på svårigheter och inte hänger upp sig på negativa händelser.

Du kommer sannolikt att ha en mer kritisk syn på saker och hänga upp dig på bakslag.

- **Hitta en förebild. Tänk på hur du hanterar negativa kommentarer i förhållande till hur några av dina medarbetare hanterar dem. Identifiera någon som verkar motståndskraftig. Använd dem som förebild och se om du kan använda någon av deras taktiker (de behöver inte veta om det!).**
- **När någon ger dig feedback eller kritik behöver du inte svara omedelbart. Det kan få dig att se defensiv ut. Ta dig istället lite tid för att tänka på feedbacken objektivt och tänk på vilka delar av det personen sa kan vara sanna och kan användas för att förbättra dig själv.**



Strävar efter att uppnå*



Detta mäter i vilken utsträckning kandidaten sätter krävande mål och gör en beslutsam insats för att uppfylla eller överträffa dem.

Du kommer sannolikt att sätta mål som är något krävande men ändå uppnåbara och du anstränger dig för att slutföra dem.

- **Efter att ha klargjort mål och identifierat utmaningar bör du fokusera på genomförandet av ditt arbete. Se till att du har tid att uppnå dina svårare mål. Schemalägg lite tid för att ta itu med de svåraste målen.**
- **Försök att öka antalet utmanande mål du ställer på dig själv istället för att välja den säkra vägen. Att identifiera utmanande mål visar andra människor att du är engagerad i din roll och intresserad av att utveckla din karriär.**